

**PENERAPAN *LEARNING ORGANIZATION* (LO)
DI JURUSAN SENDRATASIK
FAKULTAS BAHASA DAN SENI (FBS)
UNIVERSITAS NEGERI MEDAN**

Oleh:

Lamhot Basani Sihombing, S.Pd, M.Pd

E-mail: lamhotsihombing51@yahoo.com

Abstrak

*Menurut Peter Senge (1990), organisasi belajar adalah organisasi dimana anggota-anggotanya terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan anggota-anggotanya secara terus menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. Sebagai suatu organisasi, Jurusan Sendratasik FBS Unimed mempunyai visi dan misi untuk menghasilkan lulusan di bidang seni budaya (pendidikan seni tari dan seni musik) yang selalu tumbuh dan berkembang serta beradaptasi dengan pengaruh perubahan. Hasil evaluasi mengenai organisasi belajar di Jurusan Sendratasik FBS Unimed menunjukkan bahwa organisasi ini mempunyai landasan yang solid untuk menjadi organisasi belajar (OB). Hal ini terlihat dari grand total skor adalah 71 dari instrumen *Learning Organization Profile*, yang mencakup lima aspek yang diukur sebagai berikut: Dinamika Belajar, skor total 14 dengan rata-rata 2,8 (35%); Transformasi Organisasi, skor total 15 dengan rata-rata 3,0 (37,5%); Pemberdayaan Masyarakat, skor total 13 dengan rata-rata 2,6 (32,5%); Manajemen Pengetahuan, skor total 13 dengan rata-rata 2,6 (32,5%); dan Aplikasi Teknologi, skor total 16 dengan rata-rata 3,2 (40%).*

*Kata Kunci: Organisasi Belajar (OB), Instrumen *Learning Organization Profile*, Visi dan Misi Jurusan Sendratasik FBS Unimed*

A. PENDAHULUAN

Organisasi belajar (*Learning Organization*) adalah organisasi yang dianggap mampu untuk terus menerus melakukan proses pembelajaran mandiri (*self of learning*), sehingga organisasi tersebut memiliki “kecepatan berpikir dan bertindak” dalam merespon beragam perubahan yang muncul. Menurut Peter Senge (1990), organisasi belajar adalah organisasi dimana anggota-anggotanya terus-menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola berpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan anggota-anggotanya secara terus menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. Jadi dalam sebuah organisasi yang memiliki kinerja dan tujuan, didalamnya pasti memiliki hubungan dan proses

yang diusahakan berkesinambungan (*system thinking*) antara anggota dengan anggota, anggota dengan tim, dan antar tim.

Sebagai suatu organisasi, Jurusan Sendratasik FBS Unimed mempunyai visi dan misi untuk menghasilkan lulusan di bidang seni budaya (pendidikan seni tari dan seni musik) yang selalu tumbuh dan berkembang serta beradaptasi dengan pengaruh perubahan. Oleh karena itu, jurusan ini harus mau bertransformasi menjadi sebuah Organisasi Belajar (OB) yang mau belajar terus menerus. Visi jurusan ini adalah: Menjadi jurusan terbaik di bidang seni budaya pada tingkat nasional, dan diperhitungkan di tingkat internasional. Sedangkan misi jurusan ini adalah:

1. Menyelenggarakan pelayanan bermutu dalam pembelajaran seni budaya kepada mahasiswa dan masyarakat.
2. Menyelenggarakan penelitian, kajian antar disiplin seni budaya untuk pelestarian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pembelajaran seni budaya.
3. Menciptakan budaya akademik yang kondusif bagi civitas akademika.
4. Menyelenggarakan kerjasama dengan lembaga terkait di tingkat lokal, regional, nasional, dan internasional.

B. PEMBAHASAN

Hasil evaluasi mengenai organisasi belajar di Jurusan Sendratasik FBS Unimed menunjukkan bahwa organisasi ini mempunyai landasan yang solid untuk menjadi organisasi belajar (OB). Hal ini terlihat dari *grand* total skor adalah 71 dari instrumen *Learning Organization Profile*, yang mencakup lima aspek yang diukur sebagai berikut:

1. Dinamika Belajar, skor total 14 dengan rata-rata 2,8 (35%)
2. Transformasi Organisasi, skor total 15 dengan rata-rata 3,0 (37,5%)
3. Pemberdayaan Masyarakat, skor total 13 dengan rata-rata 2,6 (32,5%)
4. Manajemen Pengetahuan, skor total 13 dengan rata-rata 2,6 (32,5%)
5. Aplikasi Teknologi, skor total 16 dengan rata-rata 3,2 (40%)

Dari hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa organisasi belajar yang dilakukan di jurusan ini sudah memiliki dinamika belajar, walaupun masih harus ditingkatkan. Kegiatan yang dapat dilakukan antara lain dengan menghidupkan kembali kegiatan workshop, seminar dan sebagainya.

Banyak pengertian tentang transformasi maupun organisasi. Dari berbagai pengertian tersebut, transformasi dapat dikatakan sebagai suatu proses perubahan dari suatu kondisi ke kondisi lain untuk mencapai sesuatu yang lebih baik. Perubahan ini bisa bermakna luas. Keinginan berubah bisa diambil dari luar atau merupakan dorongan dalam diri untuk mencapai suatu situasi yang lebih baik. Dengan demikian, transformasi organisasi merupakan suatu strategi dan implementasi untuk membawa organisasi dari bentuk dan sistem yang lama ke bentuk dan sistem yang baru dengan menyesuaikan seluruh elemen ikutannya (sistem, struktur, *people*, *culture*) dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan selaras dengan visi dan misi organisasi.

Organisasi ini sudah melakukan pemberdayaan komunitas jurusan dengan baik, namun belum semua bagian diterapkan dosen dan pegawai menuju organisasi belajar. Jurusan Sendoritasik FBS Unimed masih perlu memberdayakan potensi yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, dan peningkatan kapasitas dalam rangka mengembangkan *personal mastery*. Sehingga setiap orang memiliki kinerja yang baik. Terkait dengan tujuan pemberdayaan, Sulistiyani (2004) menjelaskan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari pemberdayaan masyarakat adalah untuk membentuk individu dan masyarakat menjadi mandiri. Kemandirian tersebut meliputi kemandirian berpikir, bertindak dan mengendalikan apa yang mereka lakukan.

Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sudah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan. Dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pendidikan seni tari dan seni musik, komputer memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Aplikasi teknologi di jurusan ini sudah baik, hal ini dapat dilihat dari implementasi pembelajaran berbasis MCL (*Multi Channel Learning*), walaupun belum semua dosen mengimplementasikannya. Sejak tahun akademik 2010/2011 dalam kegiatan pembelajaran di jurusan ini menggunakan MCL sebagai media pembelajaran. MCL merupakan aplikasi e-learning dengan *moodle* yang dimodifikasi. Dengan adanya MCL ini, mahasiswa dapat mengakses informasi secara mudah, fasilitas belajar yang didukung oleh multimedia, sehingga memungkinkan semua anggota dapat belajar dan bekerja lebih baik.

C. PENUTUP

Cara mengembangkan organisasi belajar (OB) dengan menggunakan teori “*The Fifth Discipline*” (Senge, 1990) dan model belajar organisasi (Marquardt, 1996). Teori “*The Fifth Discipline*” oleh Peter Senge adalah:

1. *System Thinking*
2. *Surfacing and improving mental models*
3. *Fostering dialogue*
4. *Nurturing personal visions*
5. *Building shared vision*

Sedangkan model belajar organisasi menurut Michael J. Marquardt adalah organisasi belajar sebagai suatu sistem mencakup beberapa *subsystem*, antara lain:

1. *Learning*
2. *Organization*
3. *People*
4. *Knowledge*
5. *Technology*

Pertama, organisasi harus berpikir secara kesisteman, artinya suatu permasalahan tidak berdiri sendiri terkait satu dengan yang lain, sehingga mental model tiap orang harus ditingkatkan agar setiap orang dalam organisasi dapat berpikir sistem. Untuk itu, diperlukan dialog dan *benchmarking*, baik antar anggota organisasi, anggota organisasi dengan *customer* (mahasiswa), dengan *supplier* (masyarakat dan pemerintah) dan dengan pengguna lulusan. Mengadakan pertemuan antar anggota organisasi, pimpinan dan *stakeholders* untuk membuat visi dan membangun *shared vision*.

Peningkatan penggunaan teknologi, misalnya (*hotspot* ditingkatkan, kelas dan ruang diskusi dilengkapi perangkat multimedia), memperbaiki perpustakaan (melengkapi buku dan meningkatkan pelayanan). Dari semua anggota organisasi harus memahami dan melaksanakan pencapaian visi dan misi bersama.

Selain itu, diperlukan juga acara kebersamaan, misalnya acara akhir tahun, seperti rekreasi bersama, *family gathering*, dan mungkin liburan bersama. Baik sesama internal anggota atau bersama *stakeholders* dan *customer*. Bisa juga menciptakan hari olahraga (senam) bersama, atau *coffee morning*, dan sebagainya.

D. DAFTAR PUSTAKA

Marquardt, Michael J. 1996. *Building the Learning Organization: A Systems Approach to Quantum Improvement and Global Success*. New York: McBraw-Hill Inc.

Senge, Peter. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday Currency.

Sulistiyan, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Gava Media.

E. LAMPIRAN (INSTRUMEN *LEARNING ORGANIZATION PROFILE*)

Below is a list of various statements about your organization. Read each statement carefully and decide the extent to which it applies to your organization. Use the following scale:

- 4 = applies totally
- 3 = applies to a great extent
- 2 = applies to a moderate extent
- 1 = applies to little or no extent

I. Learning Dynamics:

Individual, Group or Team, and Organizational

In this organization . . .

 2 1. We see continuous learning by all employees as a high business priority.

 2 2. We are encouraged and expected to manage our own learning and development.

 1 3. People avoid distorting information and blocking communication channels by actively listening to others and providing them with effective feedback.

 1 4. Individuals are trained and coached in learning how to learn.

 1 5. We use various accelerated learning methodologies (mind mapping, mnemonics, imagery, music).

 2 6. People expand knowledge through adaptive, anticipatory, and creative learning approaches.

 2 7. Teams and individuals use the action learning process—that is, they learn from careful reflection on the problem or situation and apply their new knowledge to future actions.

 1 8. Teams are encouraged to learn from one another and share what they learn in a variety of ways (via electronic bulletin boards, printed newsletters, or intergroup meetings).

 1 9. People are able to think and act with a comprehensive, systems approach.

 1 10. Teams receive training in how to work and learn in groups.

Total Score (max score: 40) : 14

II. Organization Transformation:

Vision, Culture, Strategy, and Structure

In this organization . . .

 2 1. The importance of being a learning organization is understood throughout the company.

 1 2. Top-level management supports the vision of a learning organization.

 2 3. There is a climate that supports and recognizes the importance of learning.

 2 4. We are committed to continuous learning in pursuit of improvement.

 2 5. We learn from failures as well as successes, which means that mistakes are tolerated.

 2 6. We reward people and teams for learning and helping others learn.

 1 7. Learning opportunities are incorporated into operations and programs.

 1 8. We design ways to share knowledge and enhance learning throughout the organization (systematic job rotation across divisions, structured on-the-job learning systems).

 1 9. The organization is streamlined, with few levels of management, to maximize the communication and learning across levels.

 1 10. We coordinate our efforts across departments on the basis of common goals and learnings, rather than maintaining fixed departmental boundaries.

Total Score (max score: 40) : 15

III. People Empowerment:

Manager, Employee, Customer, Partners, Suppliers, and Community

In this organization . . .

 1 1. We strive to develop an empowered workforce that is able to learn and perform.

 1 2. Authority is decentralized and delegated in proportion to responsibility and learning capability.

 1 3. Managers and nonmanagers work in partnership to learn and solve problems together.

 1 4. Managers take on the roles of coaches, mentors, and facilitators of learning.

1 5. Managers generate and enhance learning opportunities as well as encourage experimentation and reflection on new knowledge so that it can be used.

 1 6. We actively share information with our customers and at the same time obtain their ideas and input in order to learn and improve services and products.

 2 7. We give customers and suppliers opportunities to participate in learning and training products.

 1 8. Learning from partners (subcontractors, teammates) is maximized through up-front planning of resources and strategies devoted to knowledge and skill acquisition.

 2 9. We participate in learning events with suppliers, community groups, professional associations, and academic institutions.

 2 10. We actively seek learning partners among customers, vendors, and suppliers.

Total Score (max score: 40) : 13

IV. Knowledge Management:

Acquisition, Creation, Storage, Retrieval, Transfer, and Utilization

In this organization . . .

 2 1. We actively seek information that improves the work of the organization by incorporating products and/or processes that are outside our function.

 2 2. We have accessible systems for collecting internal and external information.

 1 3. We monitor trends outside our organization by looking at what others do; this includes benchmarking best practices, attending conferences, and examining published research.

 1 4. People are trained in the skills of creative thinking, innovation, and experimentation.

 2 5. We often create demonstration projects as a means of testing new ways of developing a product and/or delivering a service.

 1 6. We have developed systems and structures to ensure that important knowledge is coded, stored, and made available to those who need and can use it.

 1 7. People are aware of the need to retain important organizational learning and share such knowledge with others.

 1 8. Cross-functional teams are used to transfer important learning across groups, departments, and divisions.

1 9. We continue to develop new strategies and mechanisms for sharing learning throughout the organization.

1 10. We support specific areas, units, and projects that generate knowledge by providing people with learning opportunities.

Total Score (max score: 40) : 13

V. Technology Application:
Knowledge Information Systems, Technology-Based Learning, and
Electronic Performance Support Systems
In this organization . . .

1 1. Learning is facilitated by effective and efficient computer-based information systems.

2 2. People have ready access to the information highway via, for example, local area networks, the Internet, and an intranet.

2 3. Learning facilities incorporate electronic multimedia support and an environment based on the powerful integration of art, color, music, and visuals.

2 4. Computer-assisted learning programs and electronic job aids (just-in-time and flowcharting software) are readily available.

1 5. We use groupware technology to manage group processes such as project, team, and meeting management.

1 6. We support just-in-time learning, a system that integrates hightech learning systems, coaching, and actual work on the job into a single process.

1 7. Our electronic performance support systems enable us to learn and perform our jobs better.

2 8. We design and tailor our electronic performance support systems to meet our learning requirements.

2 9. People have full access to the data they need in order to do their jobs effectively.

2 10. We can adapt software systems to collect, code, store, create, and transfer information in ways best suited to meet our needs.

Total Score (max score: 40) : 16

GRAND TOTAL SCORE (max score: 200) : 71